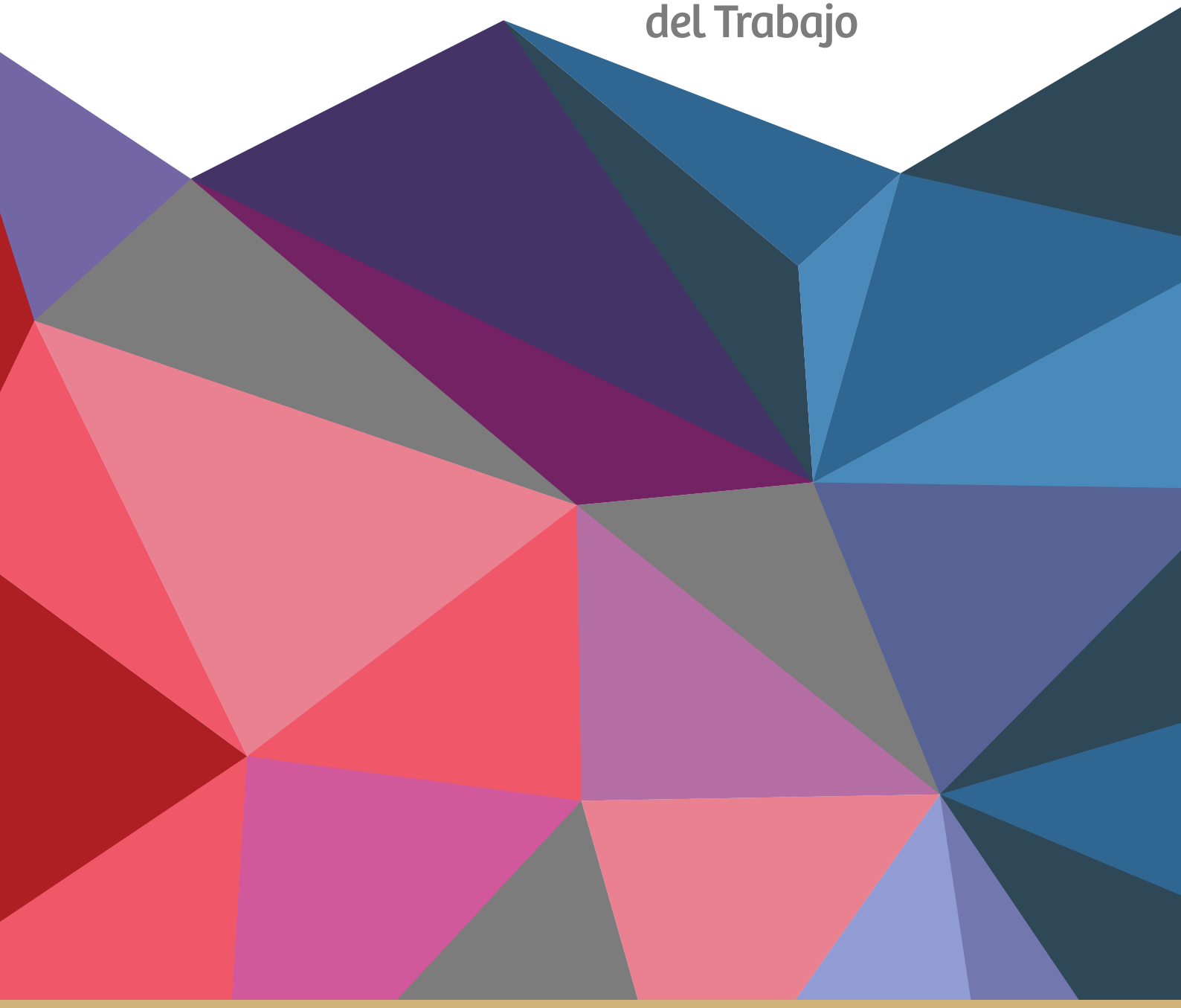
Trabajo en Debate

Vol. 1, No. 1 (2024)

¿Hay mejores salarios en las empresas con sindicatos en Chile? Lo que dicen los datos reportados por las empresas a la Dirección del Trabajo



Trabajo en Debate

Vol. 1, No. 1 (2024)

¿Hay mejores salarios en las empresas con sindicatos en Chile? Lo que dicen los datos reportados por las empresas a la Dirección del Trabajo

Katherinne Tabilo Navarro[1]
Carolina Díaz Rojas[2]

Resumen

Este artículo aporta nueva evidencia acerca de la relación entre sindicatos y salarios en Chile, utilizando datos reportados por los empleadores a la Dirección del Trabajo. Se realiza un análisis estadístico exploratorio de las diferencias remuneracionales entre empresas con y sin sindicato, a partir de los datos de empresas de diez o más personas trabajadoras regidas por el Código del Trabajo. Los resultados indican que allí donde hay organización sindical las remuneraciones tienden a ser más elevadas y la dispersión salarial menor. En presencia de sindicato la mediana salarial es un 19% más alta, diferencia que se constata con independencia del sexo de las personas y del tamaño, región y sector de actividad económica de la empresa. Un hallazgo notable es que el aumento en los salarios vinculado a la presencia sindical beneficia especialmente a quienes perciben bajos ingresos.

Palabras clave

Salarios – Prima sindical – Chile – Empresas con sindicato – Sindicalización

1. Introducción

En los últimos años ha cobrado fuerza el debate sobre el nivel de los salarios que se pagan en Chile. Al respecto, algunos autores han recalcado la insuficiencia de los salarios para mantener a una familia promedio sobre la línea de la pobreza (PNUD, 2017; Durán y Kremerman, 2021, 2023); otros han enfatizado el estancamiento salarial asociado a la falta de crecimiento económico y de la productividad (Acuña y Bravo, 2023), mientras que un último grupo ha destacado el impacto de los ingresos laborales en la desigualdad del país (Larrañaga, Echecopar y Grau, 2022), que en general es elevada tanto si se la mide internamente (Cid, Escobar, Bustos y Martínez, 2021; Mieres, 2020; PNUD, 2022) como si se adopta una perspectiva comparada (OECD, 2024).

Uno de los aspectos más importantes relacionados con en este tema, aunque con desigual presencia en las discusiones, es el rol que tiene el sindicalismo en la distribución salarial. Los estudios desarrollados a nivel internacional tienden a coincidir en que su efecto es doble: por un lado, se ha identificado la existencia de una "prima salarial sindical", es decir, que quienes integran sindicatos suelen beneficiarse de salarios más elevados que sus pares no sindicalizados (Blanchflower y Bryson, 2003, 2004; Bryson, 2014; Frio, França, y Eskenazi, 2022; Nahm, Dobbie y MacMillan, 2017), y por otro lado, la evidencia indica que los salarios tienden a estar menos dispersos en empresas con sindicato (Card, Lemieux y Riddell, 2004; Freeman, 1982; Gosling y Lemieux, 2004; Lemieux, 1998).

Los principales estudios que han examinado el efecto de los sindicatos en los salarios en Chile datan de las décadas pasadas. Blanchflower y Bryson (2003), con datos del International Social Survey Program estiman la prima salarial sindical en un 17% entre los años 1998 y 1999. Posteriormente, Contreras y Tranchino (2009), a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social (EPS) de los años 2004 y 2006, concluyen que quienes pertenecen a sindicatos perciben, en promedio, mejores salarios que quienes no están sindicalizados y que, con independencia de si están o no sindicalizados, los hombres perciben mayores salarios que las mujeres. Por su parte, Landerretche, Lillo y Puentes (2011), con datos de la EPS de los años 2002, 2004, 2006 y 2009 concluyen que para los asalariados del sector público y privado la prima salarial sindical se acerca a un 20%, siendo mayor para las personas con salarios más bajos. Más recientemente,

[1] Ingeniera civil matemática, Analista estadístico de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

[2] Socióloga, Investigadora de la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

MacAuliffe y Rosselot (2015), también utilizando la serie 2002 – 2009 de la EPS, estiman la prima sindical en 21% y un efecto marginal sobre la distribución del ingreso.

Siguiendo esta línea, el presente artículo busca aportar nueva evidencia acerca de la relación entre salarios y sindicatos en Chile, a partir de datos de registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Concretamente, se propone un análisis exploratorio de las remuneraciones que perciben quienes trabajan en empresas con y sin sindicatos. La novedad de esta aproximación es que, en lugar de basarse en encuestas de hogares, tiene como fuente el registro de remuneraciones proporcionado directamente por empleadores.

2. Aspectos metodológicos

El análisis busca identificar la diferencia en las remuneraciones mensuales líquidas obtenidas en empresas con y sin sindicatos y explorar la desigualdad salarial en empresas de uno y otro segmento[3].

Los datos abarcan a casi dos millones de personas trabajadoras regidas por el Código del Trabajo, cuyas remuneraciones de septiembre de 2023 fueron reportadas por las empresas a la Dirección del Trabajo a través del Libro de Remuneraciones Electrónico. Se trata, por tanto, de un segmento específico de la población: el de quienes tienen empleos formales provistos por cerca de 48.000 empresas de diez o más personas contratadas.

Desde el punto de vista metodológico, el uso de estos registros administrativos presenta ventajas y restricciones que enmarcan los alcances de este estudio. Por una parte, elimina el error de medición de las encuestas y permite utilizar un gran volumen de datos sin incurrir en errores de estimación; por otra parte, restringe los análisis a la data que la Dirección del Trabajo registra. Esto impide determinar la prima salarial sindical ya que, para identificar con precisión qué parte de las diferencias salariales se explica exclusivamente por el hecho de trabajar en una empresa con sindicato y qué parte es atribuible a otros factores, se requeriría introducir controles que consideren atributos como la ocupación, experiencia laboral, educación y nacionalidad de las personas, inexistentes en los registros disponibles. Con todo, los resultados tienen el valor de complementar los estudios existentes, aportando recientes e inéditos antecedentes a la discusión de estas temáticas.

3. Análisis

Como punto de partida, se revisaron las frecuencias de los datos en distintos tramos de salarios. Considerando la totalidad de los registros de empresas, la mayoría de trabajadores se ubica en el tramo de salarios entre $500.001 y $1.000.000 de pesos, concentrando al 50%. Sin embargo, se observan diferencias significativas entre empresas de distintos tamaños, así como dentro de empresas del mismo tamaño al contrastar entre aquellas con y sin sindicato.

Si se toma como referencia un ingreso líquido de $500.000 pesos, la proporción de personas que perciben rentas equivalentes o inferiores a dicho monto entre todas las empresas es de 9%, disminuyendo a un 4% entre las empresas con sindicato y aumentando a un 13% al observar aquellas en las que no existe. Este es un primer indicio de la mejora remuneracional asociada a la existencia de sindicatos en las empresas.

[3] Para más detalles acerca de la metodología, ver anexo.

Tabla 1. Porcentaje de personas trabajadoras con salario líquido igual o inferior a $500.000 según tamaño de empresa y presencia de sindicato

Tamaño de empresa	Sin sindicato	Con sindicato	Todas
Pequeña empresa	17%	7%	16%
Mediana empresa	8%	4%	7%
Gran empresa	12%	5%	6%
Total de empresas	13%	4%	9%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo a septiembre de 2023.

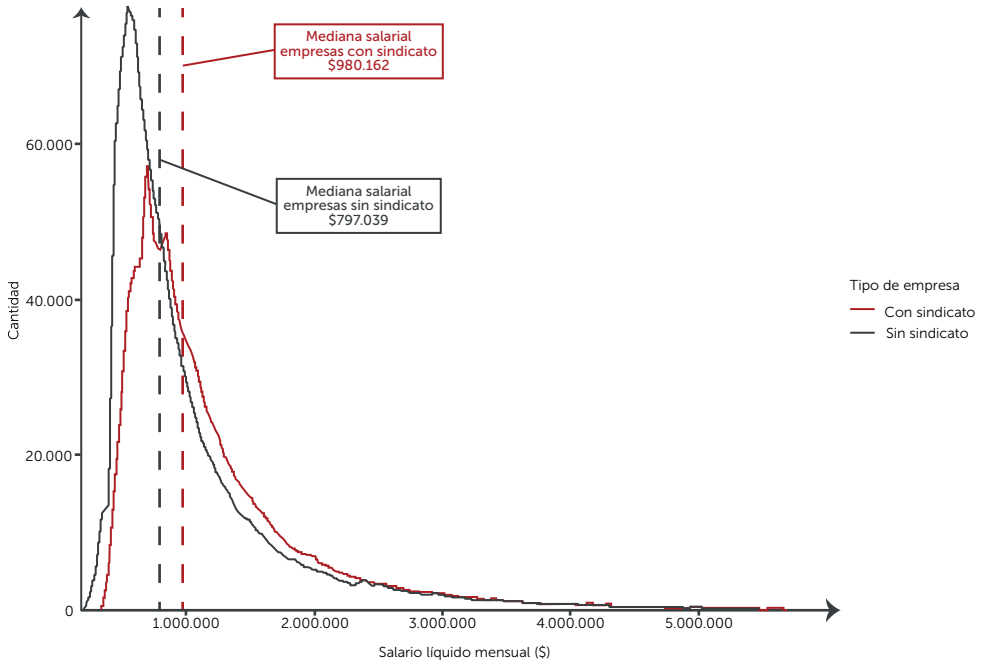
En la Tabla 1 se aprecia que esta situación se replica en cada tamaño de empresa analizado, destacando la Mediana empresa que exhibe el porcentaje más reducido de trabajadores con el salario de referencia utilizado, tanto en empresas con sindicato como sin sindicato. A su vez, la pequeña empresa es la que ofrece las peores condiciones salariales, por lo que la presencia sindical parece jugar un rol importante al disminuir sustantivamente la proporción de trabajadores con bajos salarios.

3.1. Panorama salarial en el total de empresas

De acuerdo con los registros administrativos en su conjunto, la mitad de las personas trabajadoras gana menos de $882.811 líquidos mensuales. Este valor, correspondiente a lo que se denomina "mediana salarial", es el número que se ubica justo en el medio si se ordenan todos los salarios de menor a mayor, permitiendo identificar cuánto gana la persona que se ubica en la posición central. La utilidad de esta medida es que, a diferencia del promedio, no se ve afectada por valores extremadamente altos o bajos.

Ahora bien, si se contrasta entre empresas con y sin sindicato, se observa que las primeras tienen una mediana salarial más elevada.

Figura 1. Distribución salarial en empresas con y sin sindicato



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo a septiembre de 2023.

Como se aprecia en la Figura 1, la distribución salarial es asimétrica en ambas curvas, con una marcada concentración en los salarios bajos. Su contraste indica que la existencia de sindicatos en las empresas está vinculada en general a mejores salarios, situación que afecta principalmente a las personas con bajos ingresos.

Por otra parte, mientras en las empresas sin sindicato la mediana salarial es de $797.039, en las empresas con sindicato esta medida es casi $200.000 mayor. En términos porcentuales esto significa que la mediana salarial es un 19% más elevada en las empresas con sindicato.

3.2. Diferencias salariales por tamaño de empresa

En general, quienes trabajan en grandes empresas perciben salarios más altos en Chile. A medida que las empresas crecen en tamaño, también lo hacen las medianas salariales. Sin embargo, independientemente del tamaño de la empresa, los trabajadores reciben salarios más altos cuando hay presencia sindical: 20% más en las pequeñas empresas, 16% en las medianas y 14% en las grandes.

Para contextualizar estos datos cabe considerar que, según los registros analizados, si bien el 78% de las empresas de diez o más personas son pequeñas, éstas proveen solo el 25% del empleo formal. Las grandes, en cambio, pese a representar el 5%, aportan el 52% de las plazas laborales. Dada la concentración de sindicatos en las empresas de mayor tamaño, aunque únicamente el 8% de las empresas en análisis tiene sindicato, el 47% de las personas trabaja en empresas con presencia sindical.

En consecuencia, en las empresas pequeñas la diferencia salarial entre empresas con y sin sindicato es de un 20%, aunque impacta a menos de 18.000 personas. Por el contrario, el potencial impacto del sindicalismo en las grandes empresas es de mayor alcance: afecta a unas 800.000 personas, esto es, al 40% de quienes tienen empleos formales en empresas de diez o más personas.

3.3. Diferencias salariales según región

En Chile existe una gran disparidad en las remuneraciones según la región en la que las personas trabajan. Los salarios más bajos se concentran en Arica y Parinacota, Ñuble y el Maule, en tanto que los más altos se ubican en Antofagasta, Atacama y la región Metropolitana.

No obstante esta diversidad, usualmente vinculada al perfil productivo de cada región, en todo el territorio nacional las empresas con sindicato registran una mediana salarial más elevada que la que se da en las empresas sin sindicato. La mayor diferencia se da en Aysén (32%) y la menor, en la región Metropolitana (14%).

Cabe destacar que, sin importar si son empresas pequeñas o medianas, en todas las regiones las empresas con sindicato tienen una mediana salarial más alta. Igual tendencia se advierte entre las grandes empresas, con la excepción de las regiones de Atacama y Coquimbo.

3.4. Diferencias salariales según sector productivo y actividad económica

En el sector primario, las empresas con sindicato tienen una mediana salarial un 33% más alta que aquellas sin sindicato. En los sectores secundario y terciario, las diferencias son del 24% y del 13%, respectivamente. Estas diferencias en favor de las empresas con sindicato se mantienen en los tres sectores independientemente del tamaño de las empresas.

Con ejemplos seleccionados, la Tabla 2 muestra los matices existentes en actividades económicas específicas. En el sector primario, la diferencia porcentual de 33% favorable a empresas con sindicatos se ve apalancada principalmente por la situación de la Minería. Cabe destacar que, en actividades con salarios comparativamente más bajos, como Silvicultura y Agricultura, la diferencia porcentual en favor de las empresas con sindicato es también relevante y se constata en todos los tamaños de empresa.

En el sector secundario la diferencia porcentual del 24% en favor de empresas con sindicatos responde a un efecto combinado entre actividades con amplias diferencias porcentuales, como las de la Tabla 2, y la de actividades con diferencias más acotadas, como es el caso de Industrias textiles con un 9% y Generación eléctrica con 6%. Si se contrasta el tamaño de las empresas, la diferencia porcentual suele ser mayor en el segmento de las PYMES que en el de las grandes empresas.

En el sector terciario, donde se desempeña cerca del 70% de las personas trabajadoras analizadas, se advierte una situación más heterogénea. En algunas actividades como Transportes y Salud, la diferencia salarial en favor de las empresas con sindicato es de 29%, mientras que las de Comercio y Educación se encuentran más próximas al 19% nacional. Un resultado llamativo es que en las actividades del Sector Financiero y de Servicios Empresariales las medianas salariales son excepcionalmente mayores en empresas sin sindicato. La heterogeneidad entre actividades se replica al controlar por tamaño de empresa.

Tabla 2. Diferencia porcentual entre la mediana salarial de empresas con y sin sindicato, en actividades económicas seleccionadas

Sector	Actividad económica	Diferencia
Primario	Minería del cobre	47%
	Silvicultura	24%
	Agricultura	19%
	Subtotal sector primario	***33%***
Secundario	Construcción de obras de ingeniería y actividades especializadas de la construcción	36%
	Producción de celulosa, papel y productos de imprenta	34%
	Industria metálica básica	33%
	Subtotal sector secundario	***24%***
Terciario	Transportes y almacenajes	29%
	Salud privada	29%
	Restaurantes y hoteles	25%
	Comercio mayorista	22%
	Comercio minorista	15%
	Educación privada	15%
	Actividades financieras	-2%
	Activ . de servicios empresariales (seguridad, aseo, call center, etc.)	-15%
	Subtotal sector terciario	***13%***
Total nacional		19%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo a septiembre de 2023.

Si se pone foco en las actividades con salarios comparativamente más bajos, se advierte una constante: las remuneraciones son más elevadas allí donde hay presencia sindical. Esta es la situación en Restaurantes y Hoteles, Agricultura y Fruticultura, todas actividades donde la mayoría de las y los trabajadores se desempeña en empresas sin sindicato.

3.5. Diferencias salariales según sexo

En general, la mediana salarial de las mujeres analizadas es de $811.170 y de $937.138 para los hombres, lo que da cuenta de una brecha de género del 13%. En este contexto, la presencia de sindicato en las empresas se relaciona con mayores salarios tanto para las mujeres como para los hombres. Cuando ellas se desempeñan en empresas con sindicato perciben una mediana salarial 13% mayor que sus congéneres de empresas sin sindicato. En el caso de los hombres, esta proporción se eleva al 21%.

Al controlar por tamaño de empresa, se observa que la mejora salarial asociada a desempeñarse donde hay sindicatos se replica en cada uno de los segmentos. Cabe destacar un interesante contraste: para las mujeres de empresas con sindicato la mejora salarial es mayor en las grandes empresas que en las PYMES, mientras que, en el caso de los hombres, la mejora salarial es más significativa en las PYMES.

3.6. Dispersión salarial en empresas con y sin sindicato

Junto con asociarse a mejores niveles salariales, la presencia sindical en las empresas se vincula a una reducción de la dispersión salarial. Si en las empresas sin sindicato, quien más gana percibe 23 veces lo que percibe quien menos gana, esta ratio se reduce a 15 en las empresas con sindicato.

En las PYMES la ratio es de 22 cuando no hay organización sindical y cae a 16 cuando esta existe. En las grandes empresas la diferencia es aún mayor: la ratio pasa de 26 a 15 cuando hay sindicato.

El efecto descrito se replica, con desigual magnitud, en las distintas actividades económicas. Entre aquellas que se distinguen por sus elevados salarios y alta dispersión están Actividades financieras y la Minería del cobre, con ratios que se reducen de 29 a 18 y de 25 a 21, respectivamente. También en las actividades con bajos salarios y menor dispersión la presencia sindical se vincula a una menor brecha entre quienes más ganan y quienes menos ganan. En Restaurantes y hoteles, la actividad que tiene salarios medianos más bajos, la ratio en ausencia de sindicatos es 16 y se reduce a 5 cuando hay organización sindical. En Agricultura estas ratios son 39 y 8, respectivamente.

4. Conclusiones

El análisis de los registros de la Dirección del Trabajo sobre las remuneraciones en Chile aporta nueva evidencia al estudio de la relación entre sindicatos y salarios: según los datos reportados por los empleadores, la presencia sindical en las empresas está vinculada con mejores salarios y una menor dispersión salarial.

Como se ha visto, cualquiera sea el tamaño de la empresa, el sector de actividad o la región en la que se emplace, las medianas salariales son más elevadas allí donde hay presencia sindical. Esto sugiere que el efecto es transversal y no se encuentra restringido a las grandes empresas o a determinadas actividades económicas en las que se concentran los sindicatos de mayor membresía y recursos. Es más, la mayor diferencia en términos porcentuales se registra en la pequeña empresa, lo que pone de manifiesto cuán relevante puede llegar a ser la existencia de representación sindical en contextos de bajos salarios.

Desde la perspectiva de la promoción del trabajo decente, este hallazgo releva la importancia de ampliar y fortalecer el sindicalismo. Para ello, es importante revertir el desconocimiento acerca de la utilidad de sindicalizarse y el temor a represalias laborales, factores que según la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo inciden en la baja sindicalización (Dirección del Trabajo, 2021). Complementariamente, en línea con lo planteado por Baltera (2015), cabría abordar las resistencias empresariales frente a la acción sindical, por ejemplo, informando acerca de su contribución al establecimiento de relaciones laborales colaborativas y a su potencial rol en acuerdos que contemplen incrementos salariales vinculados al aumento de la productividad.

Tanto en las actividades con mejores remuneraciones como en aquellas con mayor incidencia de bajos salarios, la presencia sindical suele estar asociada a medianas salariales más altas y a una reducción de la dispersión salarial. En línea con lo planteado por Landerretche, Lillo y Puentes (2011), en cuanto a que los sindicatos tienden a aumentar más los salarios de quienes se encuentran en el extremo inferior de la distribución salarial, se encontró evidencia de que la presencia de sindicatos en las empresas se relaciona con mejores salarios sobre todo para las personas que perciben menores ingresos. De conjunto, estos hallazgos son indicativos de que el sindicalismo promueve una más justa distribución de la riqueza, incluso allí donde enfrenta mayores dificultades para consolidar su despliegue.

Considerando lo anterior, cabe reflexionar sobre el impacto de los sindicatos en los salarios y sobre los caminos para incrementar su cobertura. El reajuste pactado en los instrumentos colectivos es probablemente el mecanismo más visible, pero también existen otros medios, como establecer pisos mínimos éticos por sobre el salario mínimo y cláusulas que acoten la dispersión salarial dentro de la empresa. A estos acuerdos se pueden suman aquellos referidos a la capacitación y mejora de los niveles de calificación, a la posibilidad de hacer carrera en las empresas y a la negociación de bonos de distinta índole.

Sin embargo, todas estas acciones que comportan beneficios para las personas trabajadoras y para las empresas que valoran la justicia organizacional, se ven restringidas por la limitada cobertura que tiene la negociación colectiva en Chile al estar encapsulada a nivel de la empresa. En tal sentido, la posibilidad de avanzar hacia una negociación ramal o multinivel se presenta como un horizonte razonable para expandir los beneficios del sindicalismo no solo a quienes trabajan en empresas con sindicato, sino también, a esa mayoría de la población que se desempeña en contextos sin representación sindical.

5. Referencias bibliográficas

Acuña, J. y Bravo, J. (2023). Ingresos reales del trabajo: quinquenio perdido, Informe N°27, Santiago: OCEC-UDP.

Baltera, P. (2015). Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa. La mirada de los dirigentes sindicales. Cuaderno de Investigación N°56. Santiago: Dirección del Trabajo.

Blanchflower, D. y Bryson, A. (2003). Changes over time in union relative effects in the UK and the US revisited. En J. T. Addison y C. Schnabel (eds.), International Handbook of Trade Unions, (197-245). Edward Elgar Publishing.

Blanchflower, D. y Bryson, A. (2003). What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would 'What Do Unions Do?' Be Surprised, NBER Working Paper N°9973.

Blanchflower, D. y Bryson, A. (2004). The union wage premium in the US and the UK. LSE Research Online Documents on Economics 19987, London School of Economics and Political Science, LSE Library.

Bryson, A. (2014). Union wage effects. IZA World of Labor. *https://doi.org/10.15185/izawol.35*

Card, D., Lemieux, T. y Riddell, W.C. (2004). Unions and wage inequality. Journal of Labor Research, 25, 519-559. *https://doi.org/10.1007/s12122-004-1011-z*

Cid, J., Escobar, J., Bustos, C. y Martínez, D. (2021). Desigualdad y polarización social en comunas de Chile. Revista de la CEPAL N°133.

Contreras, F. y Tranchino, G. (2009). Impacto de los sindicatos sobre los salarios. [Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía]. Universidad de Chile.

Dirección del Trabajo. (2021). Encla. Informe de resultados novena encuesta laboral 2019. Santiago: Dirección del Trabajo.

Durán, G. y Kremerman, M. (2021). La pobreza del modelo chileno. La insuficiencia de los ingresos del trabajo y las pensiones. Evidencia actualizada con datos Casen en Pandemia 2020. Fundación Sol. Recuperado de *https://fundacionsol.cl/cl_lugit_herramientas/static/adjuntos/6791/Pobreza%20del%20Modelo%20(Casen%202020).pdf*

Durán, G. y Kremerman, M. (2023). Los verdaderos salarios de Chile. Panorama Actual del Valor de la Fuerza del Trabajo Usando la ESI (2022). Fundación Sol. Recuperado de *https://fundacionsol.cl/cl_lugit_herramientas/static/adjuntos/7407/VS2023%20(ESI2022).pdf*

Freeman, R. B. (1982). Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishments. ILR Review, 36(1), 3-21. *https://doi.org/10.1177/001979398203600101*

Frio, G., França, M. y Eskenazi, D. (2022). Sindicalización y salarios: análisis por cuantiles. Revista de la CEPAL N° 136.

Gosling, A. y Lemieux, T. (2004). Labor Market Reforms and Changes in Wage Inequality in the United Kingdom and the United States. 10.7208/chicago/9780226092904.003.0008.

Landerretche, O., Lillo, N. y Puentes, E. (2011). The Union Effect on Wages in Chile: A Two-Stage Aproach Using Panel Data. Labour, 27(2), 164-191. *https://doi.org/10.1111/labr.12011*

Larrañaga, O., Echecopar, B. y Grau, N. (2022). Una nueva estimación de la desigualdad de ingresos en Chile, Estudios Públicos (167), 45-76. https://doi.org/10.38178/07183089/1229210914

Lemieux, T. (1998). Estimating the Effects of Unions on Wage Inequality in a Panel Data Model with Comparative Advantage and Nonrandom Selection. Journal of Labor Economics, 16(2), 261–291. *https://doi.org/10.1086/209889*

MacAuliffe, R. y Rosselot, S. (2015). Unions and Income Distribution: a Study of the Chilean Case. [Tesis pregrado Economía]. Universidad de Chile.

Mieres, M. (2020). La dinámica de la desigualdad en Chile: Una mirada regional. Revista de análisis económico, 35(2), 91-133. *https://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702020000200091*

Nahm, D., Dobbie, M. y MacMillan, C. (2017). Union wage effects in Australia: an endogenous switching approach. Applied Economics, 49(39), 3927-3942. *https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1273492*

OECD. (2024). Income inequality (indicator). https://doi.org/10.1787/459aa7f1-en (Accessed on 15 March 2024)
PNUD (2017). Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD (2022). ¿Por qué hablar de pobreza en Chile? 7 claves para comprender progresos y desafíos. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.